



PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE INVOLUCRAMIENTO FUERTE EN CECAPFI

Índice

GENERAL.....	1
INTRODUCCIÓN	1
CAPACITACIÓN EN INVOLUCRAMIENTO FUERTE	2
GLOSARIO DE TÉRMINOS IMPORTANTES	2
1- DESAFIARSE Y TRABAJAR SOBRE SÍ MISMO	4
TRANSFORMACIÓN DE SÍ MISMO.....	4
DESAFIARNOS PERMANENTEMENTE	4
COMENTARNOS COSAS MUTUAMENTE	5
TRABAJAR SOBRE SÍ DE MANERA CONCRETA	5
2- VISIÓN DE CECAPFI, IDENTIDAD Y VINCULACIÓN CON EL OTRO	6
VINCULACIÓN PERMANENTE DE CECAPFI CON LAS PERSONAS.....	6
LA VISIÓN Y PERSPECTIVA DE CECAPFI DEBE PRESENTARSE GRADUALMENTE, ACORDE A LA CIRCUNSTANCIA Y AL OTRO	6
LOS PRINCIPIOS GENERALES DE CECAPFI SON PAUTAS QUE PUEDEN ADQUIRIR MUCHAS FORMAS.....	7
DE TAREAS ESPECÍFICAS QUE SE REVISAN CADA VEZ A UNA COMPRENSIÓN DE CECAPFI SISTEMATIZADA POR CATEGORÍAS.....	7
ADQUIRIR ROLES O FUNCIONES EN EVENTOS O PROYECTOS.....	7
3- TAREAS, METAS, REUNIONES Y USO DEL TIEMPO	9
METAS	9
ESPECIFICACIONES PARA EL TRABAJO CON METAS EN CECAPFI.....	10
ASPECTOS EN RELACIÓN A NUESTRO ROL Y TAREAS	10
PROYECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE REUNIONES Y ACTIVIDADES.....	10
LA IMPORTANCIA DEL NO HACER Y EL DESCANSO	11
4- DIALOGICIDAD	12
SENSIBILIDAD, EMPATÍA Y HONESTIDAD	12
ADAPTABILIDAD MANTENIENDO NUESTRA IDENTIDAD	12
CUIDARNOS DE LA SOBREVIGILANCIA Y LA IMPOSICIÓN	13
CONSTRUIR EN UN MARCO CREATIVO CONECTANDO PERSPECTIVAS	13
5- COLABORAR PARA CONSTRUIR	14
EL RECONOCIMIENTO DE UNO MISMO Y DEL OTRO	14
COLABORAR Y NO COMPETIR.....	14
INVITAR A HACER COSAS A LOS OTROS	15
ACERCARSE AUTÉNTICAMENTE CON EL OTRO ES UN PROCESO DE BÚSQUEDA CON UNO MISMO	15

General

Introducción

Los siguientes principios y lineamientos fueron elaborados con el fin de brindar orientación para el momento en que una persona ya ha pasado su “fase inicial” en CECAPFI y empieza a trabajar de manera



fuerte en el Centro. Los objetivos que tiene CECAPFI no son menores, implican un cambio del lugar que tiene la filosofía en la sociedad a través de la transformación de los sujetos que la promueven (la gente misma de CECAPFI). El objetivo de este documento es brindar orientaciones generales y concretas para favorecer un involucramiento armónico y constante al real desarrollo de las personas que comienzan a trabajar de esta manera. Esto con la intención de transformar las circunstancias de cansancio, sensación de sentirse sobrepasado, estresado o confrontado que podrían llegar a ocurrir en el proceso de involucramiento fuerte.

Capacitación en involucramiento fuerte

Sugerencias de capacitación en el proceso de trabajo con este documento:

- 2 sesiones de 2hs.
- Leer en conjunto con el/los involucrados.
- Retomar párrafos o partes de lo que está escrito para que puedan pegarse y tenerse presentes en las Bitácoras o archivos relacionados a las funciones que la persona cumple.
- Derivar la lectura en acciones específicas que la persona pueda realizar en las tareas que ya está realizando

Glosario de términos importantes

Exitoso: En CECAPFI a veces referimos a este término, pero el mismo no se desliga del concepto de autonomía que es propio del Centro. Éxito o exitoso, desde esta perspectiva, tiene que ver con un proceso que se liga al desarrollo humano de todos los involucrados, tanto los que coordinan la actividad como los que la reciben. El “éxito” es un concepto relativo que se debe medir en función de la circunstancia, experiencia de la persona, expectativas y resultado concreto.

Le o les (más pronombres el, la, las y los): El pronombre “le” o “les” se utilizará en ciertos momentos para romper la concepción binaria de género, misma que es criticada por Judith Butler. La forma de utilizar los pronombres (los seres humanos, las y los seres humanos, les seres humanos) no será uniforme. Se utilizarán los pronombres de manera variable, representando la diversidad de perspectivas en las cuestiones de género desde una visión de respeto y libertad.

Lider: El líder no es alguien que impone las ideas o que los demás han de seguir solo por el rol que ocupa. La palabra líder viene del indo-europeo leit que significa “dar dirección”.

MÁS TÉRMINOS





1- Desafiarse y trabajar sobre sí mismo

Es importante que cada una de las personas que se comprometan de manera fuerte en CECAPFI, comprendan que **desafiarse a sí mismas** es una manera de **crecer tanto en el ámbito profesional como en el personal**. En ocasiones esto puede resultar complejo o difícil, pero posibilita una serie de cambios en uno mismo que permiten tener una visión amplia de las cosas, desarrollar habilidades nuevas y **crecer a través de las acciones concretas que su rol implique hacer**. Como Centro Educativo, CECAPFI favorece espacios para equilibrar el autocuidado, el cuidado de las y los demás y el mejoramiento de cada individuo.

Transformación de sí mismo

- Nuestras acciones deben encaminarse hacia una mejora personal, académica y profesional. Parte del desafío consiste en **desarrollar nuevos hábitos** que nos permitan crecer y ampliar nuestra visión del mundo.
- Atreverse y **confiar en nuestras propias capacidades**. Los desafíos personales exigen que actuemos con valentía y seguridad, esto además de ser satisfactorio, **posibilita que logremos eventos exitosos** tanto en número de asistentes, como en la excelencia de nuestras actividades y ponentes. De igual forma, permite que las sesiones o talleres que impartamos sean siempre novedosos y de calidad.
- Las buenas intenciones que no se concretan o no se busca una vía para su concreción no sirven en absoluto. Somos seres en el mundo¹, lo importante es **estar viendo nuestro actuar** dentro del tiempo y **aquello que sucede y se genera a nuestro alrededor**.
- Se debe **mencionar** y **buscar** de manera permanente la **proyección** que la o las tareas particulares que se realizan tienen para la persona y **la importancia de su trabajo en el desarrollo y la transformación de sí en el sentido personal y profesional**.

Desafiarnos permanentemente

- Desarrollamos en cada uno de nosotros **el aspecto de la auto-observación** para conocer nuestras aptitudes y puntos débiles. Se proponen así ejercicios de práctica filosófica para trabajar sobre estos puntos, para conocerse mejor y observar en sí mismas o sí mismos los aspectos centrales de su desarrollo personal y profesional.
- Comprender que todas las tareas son importantes, aunque sean repetitivas o tediosas. **El sentido filosófico de las acciones**² puede encontrarse en todos los procesos que realizamos **independientemente de su complejidad o carácter recurrente** como enviar cientos de correos, revisar carteles, hacer pagos, etc.
- **Desafiarnos no es actuar impulsivamente**. Implica conectar la pasión con una visión de la circunstancia, eligiendo el mejor curso de las cosas.

¹ Concepto basado en HUSSERL, E. (Friburgo, 1937), *La crisis de las ciencias europeas y la fenomenología trascendental*.

² Puede verse SUMIACHER, D. (México, 2018) "La filosofía como expansión de la vida y de los procesos" en SUMIACHER, D. (Comp.), *Prácticas filosóficas comparadas. Filosofía con/para niños, consultoría filosófica, talleres filosóficos*.



Comentarnos cosas mutuamente

- El proceso de diálogo y aprender a comentarnos cosas unos a otros, **se realiza preferentemente durante las reuniones establecidas de CECAPFI**. Es importante **dar el tiempo necesario** para poder hablar de las cosas que no nos gustan, las que no estamos de acuerdo o las que consideramos que podrían mejorarse.
- Operamos en un marco de **sinceridad**, de modo que les personas puedan expresarse y desarrollarse manifestando lo que piensan con confianza y apertura.
- Todo el mundo puede **realizar una crítica** pero previo a hacerla es importante **tomar en cuenta el contexto de la persona, el momento del proceso de aprendizaje en el que se encuentra el otro, así como el propósito general de realizar dicha crítica**. Buscar un punto medio entre la crítica excesiva que pueda dañar y la falta de crítica condescendiente.
- **Determinar el estado de uno mismo, del otro y de la circunstancia antes de criticar**. Si se va a plantear una crítica de envergadura, **es recomendable no hacerla en forma inmediata y tener tiempo para considerarla desde distintos puntos de vista**. Se debe recopilar información del problema de distintas fuentes y escuchar lo que piensa el equipo que está involucrado sobre la situación y las acciones a tomar.

Trabajar sobre sí de manera concreta

- El desafío y la transformación de sí ha de realizarse a través de **actividades, tareas o formas de realizar esas actividades y tareas que generen, por su misma constitución un crecimiento**. Es responsabilidad de las y los líderes el proponer o generar con los demás este tipo de cosas.
- Ejemplo de esto puede ser: **adquirir cierta estructura para contestar** a las personas, establecer un **protocolo de planeación y preparación** de las actividades, el **realizar juntos acciones concretas para lograr cierta meta, escuchar o abrírnos** a la problemática o demanda del otro, aprender a **decir cuando uno se siente incómodo**, etc.



2- Visión de CECAPFI, identidad y vinculación con el Otro

CECAPFI tiene una **gran visión**, es una institución que **proyecta su existencia por cientos de años**, mucho más allá de la vida de las personas que lo conforman. Esto se debe a que carga con ideales de gran calibre para la sociedad y los individuos. Así, **conecta el ámbito de la filosofía**, la transformación de las personas y el hecho de ser una institución que trabaja en el mundo de manera concreta y aplicada, **generando un desarrollo económico y profesional**. Esto no es fácil de captar a la ligera. Para que las personas se “hagan parte” de esta gran visión deben a su vez **ver la forma en que CECAPFI aporta algo bueno a sus vidas y a la sociedad en general**. Esto implica comprender al Centro, comprenderse a sí mismos y el lugar que ellos ocupan dentro de todo esto. **Aunque CECAPFI tiene una marcada identidad, respeta las características y singularidad de cada persona** que pueda tener menor o mayor grado de involucramiento. Del mismo modo, puede relacionarse y trabajar con otras organizaciones de identidades institucionales diversas, con las que se puede interactuar sin pretender que sean iguales a su propia identidad.

Vinculación permanente de CECAPFI con las personas

- Se debe **buscar una permanente relación entre las actividades que alguien realiza en CECAPFI y su proyecto profesional y personal**. Esto debe hacerse y propiciarse por parte de las y los líderes, coordinadores y directores, tanto al comienzo como a lo largo del desarrollo de tareas y proyectos.
- En CECAPFI **no hay actividades obligatorias**, todo lo que se realiza parte de la decisión de las personas de participar e involucrarse. Se busca invitar y alentar **explicando siempre las razones por las se proponen las cosas**, tanto a los asistentes como colaboradores. A veces es necesario insistir y buscar diversas formas para que el otro esté allí, ya que es gracias al otro que se pueden llevar a cabo el desarrollo de las actividades.
- El compromiso que se adquiere al formar parte de algo dentro de CECAPFI implica **utilizar y realzar la fuerza que existe en la propia decisión de decir que sí a algo**.
- Las **experiencias de logro, realización de proyectos, cumplimiento de metas auto-definidas, etc.** tienen una gran importancia y refieren a nuestra propia capacidad de construir en el mundo. Sobre ellas se debe **reflexionar en conjunto** con el otro en función de la **circunstancia actual**. Esto ayuda a traer la realidad de la identidad del Centro.

La visión y perspectiva de CECAPFI debe presentarse gradualmente, acorde a la circunstancia y al Otro

- **En los inicios** de la vinculación con otras personas/instituciones, nuestra actitud ha de ser **completamente abierta y de escucha**, flexible para adaptarnos a las formas y conocer al Otro³.

³ Concepto basado en LEVINAS, E. (Francia, 1961), *Totalidad e infinito* en donde se recalca la importancia de la captación de la alteridad dada por el infinito que el otro de por sí contiene.



- Es necesario siempre hacer un **esfuerzo de adaptación** siempre que el o la otra demuestre compromiso y deseo de crecer, **moderando así nuestras exigencias**. Dentro de esto, buscar siempre un “actuar sabio”.
- CECAPFI tiene la capacidad de **valorar aspectos muy diferentes de autores o proyectos de la práctica filosófica y de la filosofía**. Por eso existen personas dentro del Centro (estudiantes, formadores, asistentes, etc.) que trabajan en líneas o tendencias específicas muy diferentes unos con otros, pues **desarrollan su estilo personal de manera autónoma**.
- Cuidarse de **no valorar excesivamente al otro**, hasta que haya demostrado sus capacidades en la práctica, en sucesivos momentos, siempre y cuando sus acciones sean coherentes y consecuentes. **Una valoración gradual y moderada**, suele ser la mejor receta.

Los principios generales de CECAPFI son pautas que pueden adquirir muchas formas

- Es importante siempre dar la oportunidad a que el otro pueda manifestar **formas propias** de expresar, buscar, experimentar y conocer nuestros principios para **que pueda hacerlos “a su manera”**.
- **Se dará “espacio”** a las personas, grupos o CECAPFI de otro país, para que no sientan que pierden su identidad. Estudiar cuidadosamente la cultura y el contexto en donde CECAPFI se va a instalar y partir desde allí. Al mismo tiempo esto debe manejarse con **claridad respecto a los puntos que sí son importantes explicando por qué** en las relaciones con la forma general de CECAPFI y con CECAPFI Internacional.
- Siempre que sea posible se debe **enfaticar la vinculación que existe entre el proyecto de vida personal y profesional** con CECAPFI.

De tareas específicas que se revisan cada vez a una comprensión de CECAPFI sistematizada por categorías

- Con cada persona que va asumiendo una responsabilidad, primeramente se trabaja con una Bitácora de tareas, de allí ha de pasarse a una **Bitácora por categorías**. **La persona** que se está involucrando **debe participar en la creación de categorías y en el reacomodamiento de la información**.
- Le persone tiene también que participar activamente en **ordenar las carpetas** con un acompañamiento para asumir y definir las categorías de trabajo.
- Por último, **se le irá dando acceso a más carpetas de Drive**, en función del aumento de su responsabilidad en su rol. De este modo la persona se involucra con los conceptos, formas y estilo del Centro.

Adquirir roles o funciones en eventos o proyectos

- Para adquirir cualquier rol o función **se debe conocer a la/las personas con las que se desarrolla el proyecto**: cuántas son, quiénes son, qué necesidades tienen, para qué es el evento o proyecto, qué



lo ha motivado, etc. Sobre esto **se le debe preguntar a quien asuma ese rol o función antes, durante y después del evento/proyecto realizado.**

- Al inicio, se encomiendan tareas específicas en relación a estos eventos o proyectos, poco a poco se busca **que la persona pueda irse formando un criterio.** Esto se hace **colocando estratégicamente a la persona en situaciones** en donde pueda “crecer” e **indagando antes o después** sobre las decisiones tomadas.



3- Tareas, metas, reuniones y uso del tiempo

Para realizar las actividades, debemos considerar que **CECAPFI es una organización de manejo flexible del tiempo, siempre en relación al cumplimiento de las tareas y los objetivos pautados**. La flexibilidad, facilita que las personas organicen sus propios tiempos y se integren a las actividades del equipo en general. Las reuniones se consensúan previamente tanto en día/hora, como en duración. La cantidad de reuniones dependerá de los proyectos en los que se esté involucrado. **Las y los líderes o responsables de las reuniones deben planear cuidadosamente cada junta para que sea productiva y provechosa**. Deben tener en cuenta también, el hecho de **ver nuestra vida como una totalidad**, considerando adecuadamente nuestras prioridades y favoreciendo que se dé tiempo para todo. **Estar en CECAPFI implica un reto para crear en el tiempo**, realizando acciones excepcionales por la filosofía y haciendo crecer nuestra vida sin perder la calma, la reflexión o el disfrute.

Metas

- Las metas son un medio para abrir camino en la realidad, para **crear espacios de inclusión y trabajo para la filosofía**. Desarrollan la capacidad de **priorizar actividades** y tener **propósitos claros, retornos a nosotros mismos** y hacer un **uso consciente del tiempo**. Sirven para el desarrollo de las personas, la práctica filosófica, la filosofía y CECAPFI.
- **Las metas se construyen en dos instancias**. En la primera, el equipo directivo o coordinador analiza el **sentido de lo que se pretende hacer**, las **condiciones de realización**, las **personas o grupos que formarán parte**, su nivel de involucramiento, cultura, estilo, etc. **Allí configurar preliminarmente los tiempos y momentos de concreción paulatinos**.
- La segunda instancia refiere al **diálogo con el equipo que tiene a cargo el proyecto a realizar**. En este momento se brindan espacios para propuestas y comentarios de modo de **configurar la propuesta en conjunto**.
- Las metas pueden ser por día, por semana, por mes, por año o para varios años y se construyen siempre de manera dialógica. **Nunca se imponen, las personas deben estar de acuerdo con ellas**. Si no es así, **debe generarse un espacio de diálogo sobre el tema** y tratar de llegar a un acuerdo **usando argumentos reales y práctica filosófica**. El líder de ese espacio debe pensar **cómo apoyar dialogando y creando la circunstancia para que se puedan definir las metas adecuadamente**.
- Mientras mayor sea el **nivel de involucramiento** más debe **proponer** la persona en relación a las metas. Todo el mundo puede proponerlas, pero se debe **contextualizar las posibilidades que las personas tienen para hacer lo que dicen**. Es importante explicar esto a los involucrados a lo largo del proceso de trabajo con las metas, así como los objetivos que ellas puedan tener a nivel de significación en la sociedad, para los involucrados, los formadores, etc.⁴.

⁴ Para profundizar en esto se puede revisar de nuestros Principios y Lineamientos: “Cómo se dialoga y toma decisiones en CECAPFI”.



Especificaciones para el trabajo con metas en CECAPFI

- Hay **dos momentos para la definición de metas**. Cuando se planea-proyecta por primera vez un evento, formación o actividad y en el **mes de noviembre** en que se planea los documentos de agenda y metas del año siguiente.
- La agenda y metas **deben plasmarse en dos documentos digitales** diferentes que servirán de referencia para el trabajo de todo el año. Se deben revisar mensual o bimestralmente para asegurarnos que se estén cumpliendo.
- Las metas se enfocan en **resultados observables**. Pueden versar sobre: **cantidad de personas** a concretar en un evento o formación, **creación de ambientes de trabajo** en cierto espacio dado, asistencia o **participación de ponentes o invitados específicos** dentro de una actividad, la **transformación de las personas**, aspectos que es necesario cambiar, etc.
- Las metas se trabajan en forma precisa **analizando momento a momento el status y avance en las mismas**. El avance tiene que considerarse **siempre como logros de las y los involucrados y observarse en relación su crecimiento**. Los logros que se van asentando no se olvidan, se transforman en objetivos para el futuro, retos en los que uno puede trabajar de manera más establecida.
- En CECAPFI existe un **fuerte compromiso con lo que se dice**, por eso las metas y roles se definen y piensan cuidadosamente y con anticipación. Por ello somos una institución que **cumple individual e institucionalmente sus metas**. En casos muy excepcionales podemos revisar su pertinencia.

Aspectos en relación a nuestro rol y tareas

- Se ha de **conocer y asumir las tareas que corresponden** al rol o responsabilidad que se haya adquirido, así como las de los demás.
- **Los roles y tareas se brindan de manera clara a las personas que recién llegan**. En la medida en que estos asumen un mayor nivel de involucramiento en CECAPFI pueden participar co-decidiendo y co-construyendo la definición de los mismos.
- **No hacer las tareas de otros**. En ciertos casos, puede que las realicemos de manera pedagógica por cierto tiempo, pero esto debe irse abandonando de manera progresiva después.
- Identificar prioridades es una habilidad básica para **concentrar nuestra energía**. Sopesar los aspectos realmente urgentes con aquellos que no lo son basados en argumentos. **Tener una concepción consciente del tiempo** que se tiene y **tomar decisiones en función de la agenda del año**, del desarrollo del área o de CECAPFI en general.
- **Antes de decir algo a otro**, respecto al cumplimiento su rol, debemos **asegurarnos de que nosotros mismos estamos cumpliendo nuestra propia parte**, llevando a cabo nuestras responsabilidades.

Proyección y organización de reuniones y actividades

- Mientras **mayor sea el tiempo con que se proyecten las actividades o reuniones**, mayor será la calidad del trabajo realizado, la **seriedad y el profesionalismo** que el trabajo transmita.



- El coordinador ha de **preparar la reunión o actividad con el mayor detalle posible**, revisando los puntos que se tratarán, considerando las opiniones que se pueda tener por medio de encuestas, evaluaciones, etc., proyectando el momento del encuentro, actividades a realizar, etc.
- Se debe **consultar a todas las personas involucradas si pueden asistir o participar** en las tareas, proyectos, reuniones o actividades si es que esto no se ha acordado previamente. Siempre se buscará definir esto al final de cada reunión, asegurando la confirmación individual.
- El **exceso de dialogicidad** puede ser una forma para no cumplir el propio liderazgo. Si emergen temas importantes no planeados, siempre puede pautarse una reunión especial o que se dejen como tareas. Para evitar extendernos en temas no relevantes, las y los líderes de los encuentros **deben sopesar lo que pasa en función de los objetivos** de la reunión (previamente revisados) **y el tiempo** del que se disponga.
- Cuando se pautan reuniones se acuerda el horario de inicio y de término. Es importante **iniciar y terminar en horario**. Si se debe extender una reunión esto se debe acordar antes de que llegue la hora de término.
- Es importante igualmente el **sentido del humor y disfrutar de los encuentros**. Crear un buen ambiente y clima, generar acercamientos, distendiendo la tensión innecesaria y favoreciendo un real compartir.

La importancia del no hacer y el descanso

- Se debe tener en cuenta tanto el hacer como el no hacer. **Los tiempos de pausa y descanso son tan importantes** como los de actividad y trabajo.
- Equilibrio entre las tareas de CECAPFI y la vida personal: Debemos **ayudar** a poner un límite **cuando observamos que las tareas o proyectos podrían sobrepasar las capacidades o tiempos que las personas tienen**. Saber “decir que no” a una tarea, es un acto filosófico.
- Debemos **fomentar** que las personas que forman parte de CECAPFI **destinen un tiempo para CECAPFI y otro para sí mismos**, considerando sus necesidades personales, familiares, sociales, etc. Les líderes deben estar al pendiente de esto como parte de lo que significa el cuidado de las personas.
- Se debe respetar estrictamente los **días de descanso**, domingos o vacaciones. Es labor del equipo entero el respetar estas instancias.



4- Dialogicidad

En CECAPFI, todo lo que se hace puede ser discutido, cuestionado y dialogado. Esto se debe a que nos mueve un **espíritu filosófico de dialogicidad**, donde se habla y se escucha⁵. **Las personas pueden expresarse con la certeza de que serán escuchadas**, pero con el compromiso igualmente de escuchar. El logro de esto en la práctica tiene que ver con el involucramiento fuerte de una persona en el Centro. Esto permite dar movimiento a las acciones y proyectos que se emprenden, **comprometiéndose con las personas y con una y con uno mismo en las tareas emprendidas**. Si hay desacuerdos se acude al **diálogo en sus diferentes formas y niveles** para resolverlos. CECAPFI tiene como principio el cuidado y la permanencia de las personas, donde **se demarca la posibilidad de que las personas se sientan felices, aprendiendo y creciendo desde el diálogo**. Así como la posibilidad siempre de construir y reconstruir.

Sensibilidad, empatía y honestidad

- Para CECAPFI, lo más importante son las personas, por eso nos disponemos a escucharlas, y **ser empáticos a su particularidad y diferencia**, a sus propias búsquedas y necesidades. A partir de esta sensibilidad y captación del otro **se construye la forma de interacción**.
- Esta sensibilidad y empatía, aún cuando vea la conveniencia de una u otra acción, **debe llevarse a cabo con honestidad**, en un real acercamiento.
- Cuando dialogamos en CECAPFI, buscamos que haya un mutuo entendimiento, **conociendo y haciendo caso a lo que la persona necesita**, así como a las **necesidades y objetivos del Centro**.
- Hemos de ser sensibles y cuidadosos a **las ecologías de los grupos**. Considerando su cultura, el manejo de los tiempos, la relación de las personas con CECAPFI o con las instituciones en general, la cohesión grupal y la relación que se establece con CECAPFI Internacional para realizar propuestas e intervenciones.

Adaptabilidad manteniendo nuestra identidad

- Los líderes de CECAPFI han de tener una adaptabilidad de acercamiento que se basa en **hacer “eco”** de todas las formas de interacción y diálogo **que el otro posea**. Esto ha de realizarse **sin hacer a un lado ni olvidar los principios de CECAPFI y los objetivos de la reunión**.
- Algunos aspectos a tener en cuenta para poder adaptarnos a un diálogo es la **formalidad del mismo**, la **velocidad de la interacción**, el **grado de confianza**, las **experiencias vividas**, etc.
- Muchas veces es recomendable **explicitar las formas de la interacción** para enfocarse en una interacción productiva y empática a la vez.

⁵ Las referencias en lo que respecta a la utilización de estas herramientas remiten a los principios mismos de la práctica filosófica que enseñamos. Autores como Leon de Haas, Lydia Amir u Ora Gruengard dan cuenta de ello.



- Puede que exista una **adaptabilidad en relación al tiempo** pero se deben respetar los **principios enunciados en el punto anterior**.

Cuidarnos de la sobrexigencia y la imposición

- Es favorable una **actitud conscientemente receptiva**, para escuchar y captar la circunstancia **y activa** para expresar e impulsar nuestros objetivos construyendo **exigencias pertinentes y adecuadas a la situación**.
- No ser “perfeccionistas”. **Poner en la balanza la exigencia** que se pretende o la importancia de un punto que se desea remarcar, **respeto a la frustración** que al otro puede producirle el decírselo o no estar lográndolo todavía.
- Aun cuando el objetivo de la reunión ha de manifestarse desde el comienzo, debe haber siempre **apertura ante las ideas o cuestiones, independientemente de que no estuviera planificado su tratamiento**. Si no hay posibilidad de abordarlas allí, se tratarán en otro espacio. Es responsabilidad del líder que dicho espacio se concrete.
- Podemos **cuestionar o criticar algo siempre y cuando asumamos una responsabilidad al respecto**. Esto no es asumir la totalidad del problema, pero comprometernos a apoyar en la realización de dicho proceso.
- Los y las líderes de CECAPFI deben **mostrar apertura y cuidar que el Centro no sea visto como una organización rígida**.

Construir en un marco creativo conectando perspectivas

- El mundo es un crisol de posibilidades. **Transmitir un espíritu constructivo que cree rutas para la filosofía en la realidad**, es la función de los diálogos que se establecen en el Centro.
- Nuestros diálogos se asientan en la confianza, en la creación de **vínculos sólidos, reales y permanentes**. Esto brinda un marco creativo y auténtico para la construcción.
- **La valorización de las ideas de los otros** es un aspecto fundamental para la construcción en CECAPFI. Esto aunque no sea posible la aplicación de la totalidad de las mismas.



5- Colaborar para construir

Como equipo **proyectamos una sociedad** repleta de **prácticas filosóficas** y tenemos plena seguridad del valor de lo que hacemos. Por esto podemos “abrir las puertas” a todo el mundo y convocamos a las personas que tienen interés a que se unan al Centro. Esto siempre que cuenten con el **compromiso** para hacerlo, razón por la que **analizamos críticamente** las acciones de las personas que se integran. Podemos colaborar con gente muy distinta porque **tenemos la capacidad de valorar su visión**, tenemos claro que el beneficio del otro puede también potenciar lo que nosotros hacemos, por lo que nuestra visión es principalmente **ética, de conjunto, de unidad y bienestar**.

El reconocimiento de uno mismo y del otro

- Sabemos que colaborar con otros nos permite **crecer en conjunto**. CECAPFI apoya a otros, así como otros apoyan a CECAPFI.
- Se ha de **reconocer al otro** de manera explícita y honesta, **recordando o investigando** acerca de sus logros académicos, formación, compromisos desarrollados y cualidades.
- Si se va a desarrollar algún tipo de colaboración, se pregunta e indaga con esta persona acerca de **lo que puede ofrecer en/para/con CECAPFI**. Este marco crítico nos permite “darnos cuenta” **en qué medida el otro realmente puede aportar** y en qué puede hacerlo. En función de eso la persona va adquiriendo un lugar dentro del Centro.
- El **trabajo en equipo** permite desarrollarnos dentro del Centro. **Trabajamos con horizontalidad con consciencia de la diferencia**. La experiencia y la responsabilidad que las personas tienen, demarcan diferencias en los roles y lugares. Es a través de un *dar cuenta* de la experiencia y el compromiso asumido por medio de nuestras palabras y acciones, que se demarcan los diferentes roles dentro de CECAPFI que nos permiten **construir con horizontalidad y diferencia⁶ a la vez**.

Colaborar y no competir

- Nuestra perspectiva siempre se ubica **desde el lugar de la abundancia**. “Hay mucho para hacer”, “hay muchos lugares que ocupar”, “la filosofía representa un frente común”. Las personas que critiquen o saboteen y no actúen en base a este principio quedarán fuera de esa misma corriente a partir de sus propias acciones.
- Es importante que la **perspectiva de colaboración** se refleje en distintas instancias: a- **internamente** con otros formadores, coordinadores, etc., b- con **colegas externos** que realizan práctica filosófica, c- con **otros colegas** de la filosofía, la educación y diversas disciplinas u organizaciones.
- **Cuando una persona intenta competir** con nosotros, consideramos: a- Protegernos frente a falsos rumores, ataques o críticas infundadas, b- Mantener un accionar armónico y estable, siguiendo el

⁶ Concepto inspirado en el concepto de *différance* de Derrida (DERRIDA, J. (Paris, 1972), *Márgenes de la filosofía*).



amplio desarrollo de nuestra labor, c- Aprovechar toda circunstancia de acercamiento para decodificar esas tendencias y crear contextos de armonía en el trabajo.

- La colaboración que promovemos no es con afán de tener un “provecho” personal o ganarse falsamente un lugar, pretende la **transformación de las personas y la práctica filosófica**.

Invitar a hacer cosas a los otros

- Las **colaboraciones** que buscamos siempre son **variadas, diversas, enriquecedoras**. Nos nutrimos de los desarrollos más recientes, serios y apasionados de la práctica filosófica en el mundo contemporáneo. Por eso la labor de CECAPFI Vínculos ha de ser siempre tan amplia y activa.
- **Para poder colaborar tengo que tener qué ofrecer**. Esto se construye reflexionando acerca de los recursos que se tienen. También implica el **buscar espacios para que el otro pueda “ser parte”**.
- Saber generar **un interés genuino para la vinculación con el otro** refiere a observar el contexto e intereses propios y del otro para poder invitarlo a participar en actividades adecuadamente.
- **Alimentar la confianza del otro**, dándoles funciones o tareas que puedan desarrollar exitosamente a la vez que podamos siempre **aportarle desde el enfoque crítico**, cuestionando sus actitudes desde la consultoría y la práctica filosófica.

Acercarse auténticamente con el Otro es un proceso de búsqueda con uno mismo

- Más allá de que “sabemos” que tenemos que vincularnos de ciertas formas, se trata de **hacerlo auténticamente, cada vez**.
- Se debe indagar el para qué hacerlo y **si no logro crear una vinculación, debo preguntarme nuevamente por qué y para qué** me relaciono con el otro.
- En la relación con el otro, nos descubrimos a nosotras y nosotros mismos. **Los resultados de las interacciones con los demás son un sano reflejo para aprender** sobre uno mismo que debe ser observado de manera individual y grupal.